

令和5年度コンプライアンス推進計画等に基づく取組実績について

令和5年度コンプライアンス推進計画（令和5年3月23日付け4農畜機第7030号。以下「推進計画」という。）等に基づく取組実績は、以下のとおり。

1 コンプライアンス推進週間の取組

役職員が日々の行動を振り返り、コンプライアンスへの理解を深める機会として、上期及び下期の年度内2回のコンプライアンス推進週間を設置し、各種取組を実施した（推進計画第2の3）。

(1) 実施期間

ア 上期：令和5年5月22日（月）～5月30日（火）

イ 下期：令和5年10月23日（月）～10月31日（火）

(2) 取組内容

ア 教育資料の視聴

上期はコンプライアンスに関する研修（外部講師研修）と一体的に実施した。

下期は、個人情報に関する役職員の知識を深めるための教育資料の視聴を実施した。

	対象者	実施率	教育資料
下期	役職員 242名※	99.6%	個人情報の適切な取扱いのための研修資料（個人情報保護委員会）

※ 臨時職員を含み、休職中の職員及び外部組織への出向・研修中の職員を除く。

イ コンプライアンスチェック（○×式10問）

役職員のコンプライアンスに関する理解度を点検するため、事務局採点方式によるコンプライアンスチェックを実施した。

	対象者 ※	実施率	平均点
上期	役職員 218名	100%	8.6点
下期	役職員 216名	100%	8.1点

※ 臨時職員、休職中の職員、出題者である業務監査室職員及び外部組織への出向・研修中の職員を除く。

ウ コンプライアンスカードの配付

上期は「出張時の注意事項（セクハラ・アルハラ・利害関係者との飲食）」を、下期は「相手に伝わるコミュニケーションの工夫／即一報体制」をテーマとしたカードを作成し、役職員に配付した。

エ キャッチフレーズの募集

役職員がコンプライアンスについて身近に考える機会として、上期にコンプライアンスに関するキャッチフレーズを募集したところ、44作品の応募があった。選定の結果、「心の緩みは麻痺しやすく、周囲にも広がりやすいものであり、

ちょっとしたつもりの言動が組織や自分にとって大きな問題に発展する可能性があることから、みんなで意識的に心の緩みを締め直し合うことが大切である」との趣旨から、次の作品を令和5年度最優秀賞とした。最優秀賞の作品については、コンプライアンス推進週間のポスターやイントラネットに掲載し、役職員の意識啓発に活用した。

まあいいか 緩んだ心に ツケがくる

オ 他法人のコンプライアンス違反事例の紹介

他法人のコンプライアンス違反事例について、1日1件（上期6件、下期6件の計12件）を各自のPCにポップアップ表示を通じて紹介した。

カ コンプライアンス推進相談等窓口の周知

「相談窓口利用をしやすい（ハードルを下げて）ほしい」との要望があったことから、相談窓口の担当者、連絡先及び受付方法等を各自のPCにポップアップ表示を通じて周知した。

キ その他

各部室・事務所における啓発ポスターの掲示及びコンプライアンス推進週間初日の館内放送により、コンプライアンス推進週間の周知及びコンプライアンス推進に対する役職員の意識啓発を図った。

2 コンプライアンスに関するアンケート調査

前年度に実施したコンプライアンスに関する認識度調査の結果を踏まえた対応をフォローアップするとともに、直近半年間におけるコンプライアンス関係の問題等の有無を把握するため、上期においてすべての役職員を対象にアンケート調査を実施した（推進計画第2の2）。

また、全ての役職員を対象に風通しの良い職場づくり等のための自己点検を併せて実施した。

3 コンプライアンスの推進に関する研修

倫理の保持、個人情報の保護、ハラスメントの防止等に関する研修を実施した（推進計画第2の4）。

(1) 新規採用職員等に対する研修

講師	研修名	主な内容	実施日
コンプライアンス委員会事務局	新規採用職員（任期付職員及び臨時職員を含む）に対するコンプライアンス研修	・コンプライアンスの基礎知識 ・機構におけるコンプライアンス推進体制	令和5年4月6日（木） (17名)

		・コンプライアンス推進相談等窓口について	
同上	新規採用職員(臨時職員を含む)に対するコンプライアンス研修	同上	令和5年9月5日(火) (4名)
同上	同上	同上	令和6年2月20日(火) (4名)

(2) 新任管理職員に対する研修

講師	主な内容	実施日
コンプライアンス委員会事務局	・ 機構におけるコンプライアンス推進体制 ・ コンプライアンス推進に向けた具体的取組と管理職の役割	令和5年4月20日(木) (6名)

(3) コンプライアンスに関する研修(外部講師研修)

講師	主な内容	実施日
勝どき法律事務所 北井久美子弁護士	・ 職場のハラスメント～業務指導とパワハラを中心に～	令和5年7月11日(火)

4 コンプライアンスに関する認識度調査

機構におけるコンプライアンスの推進状況を点検するとともに、管理職員(以下「管理職」という。)と管理職以外の職員(以下「非管理職」という。)との間のコンプライアンスに関する認識のずれ等を把握するため、職員を対象に、調査票を用いた無記名アンケートによるコンプライアンスに関する認識度調査を実施した(推進計画第2の1)。

また、コンプライアンス推進相談等窓口の取組に関するアンケートを併せて実施した。

(1) 調査の概要

ア 実施期間：令和5年11月29日(水)～12月8日(金)

イ 対象者：職員231名(臨時職員を含む。)

注 総括調整役、休職中の職員及び外部組織への出向・研修中の職員を除く。ただし、部長を兼務する総括調整役は実施対象とする。

ウ 回答者：職員229名(回収率99.1%)

5 コンプライアンス推進相談等窓口の運営状況

コンプライアンスの推進を妨げる行為の防止、当該行為が発生した場合の早期の発見及び解決を図るため、機構の内部及び外部にコンプライアンス推進相談等窓口(以下「窓口」という。)を設置し、窓口の周知等を実施した(推進計画第1の3)。

(1) 窓口の周知

- ア 窓口の利用実績及びリーフレット・相談事例を四半期末月の翌月（4月、7月、10月及び1月）に電子メールにより機構内に周知した。
- イ イン트라ネットのコンプライアンスコーナー、コンプライアンス推進週間の周知メール、コンプライアンスカード及び各部室等に掲載するポスターに窓口の連絡先を掲載した。
- ウ 2のコンプライアンスに関するアンケート調査及び4のコンプライアンスに関する認識度調査のフィードバックにおいて、コンプライアンスの推進を妨げる事象がある場合は窓口にご相談するよう促した。
- エ このほか、新規採用職員等に対するコンプライアンス研修において、窓口を紹介した。

(2) 「なんでも相談デー」の実施

窓口の利用拡大を図るため、これまでの運用に加えて新たに「なんでも相談デー」を設け、「なんでも」相談可能である点をより強調するとともに、試行的に月に2回、日時を指定して実施した。

(3) 窓口を利用しやすくするためのアイデアの募集

窓口を利用しやすくする（ハードルを下げる）にあたって、具体的にどのような相談が想定され、どのような仕組みにすればよいか等について、4のコンプライアンスに関する認識度調査の実施に併せて、アンケートによりアイデアの募集を行った。

(4) 窓口の利用実績（令和5年4月～同6年1月）

- ア 内部相談窓口：12件（うち「なんでも相談デー」4件）
 - （内訳） ハラスメント関係 5件（同2件）
 - 倫理関係 5件（同0件）
 - その他 2件（同2件）
- イ 外部相談窓口：1件

（参考）令和4年度

- 内部相談窓口：12件
 - （内訳） ハラスメント関係 2件
 - 倫理関係 10件

外部相談窓口：0件